

**Conclusi i primi accordi
di armonizzazione,
nei prossimi mesi
si misurerà
se Intesa Sanpaolo
intende sviluppare
tra il personale
una Condivisa cultura aziendale**

Sarà una Primavera ?



Sarà una Primavera?

di Fulvio Furlan

Sarà la Primavera di Intesa Sanpaolo, quella che si realizzerà nei prossimi mesi?

La domanda che ci poniamo vuole evidenziare la necessità, che la fusione avviata all'inizio dello scorso anno, entri in una stagione di sviluppo, rispetto alle politiche a favore del personale e al suo coinvolgimento nella costruzione di un'azienda di cui si senta parte integrante. Un periodo nel quale si realizzino progetti coerenti con la Responsabilità sociale d'Impresa, quali l'ascolto del personale, l'equità distributiva degli utili, la realizzazione, con il concreto contributo aziendale, di strumenti di forte aggregazione, in cui i dipendenti di qualsiasi provenienza lavorativa e di tutte le anzianità di servizio si possano riconoscere.

Una fase il cui ultimo passaggio dovrebbe portare alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo Aziendale di Intesa Sanpaolo capace di essere costante punto di riferimento per tutto il personale. Il processo di armonizzazione in corso finora si è concretizzato su Mobilità territoriale, Part time, Orari di lavoro e permessi, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e su tutti gli argomenti compresi nel protocollo del 31 gennaio (Assegni di studio per figli dei dipendenti, Premorienza, Polizza Kasko, Provvidenze varie ecc...).

Temi di grande importanza per quanto concerne la natura tecnica relativa al-



l'unione e all'integrazione delle normative esistenti in Intesa e in Sanpaolo. In base all'accordo di Programma, condiviso il 14 febbraio dello scorso anno, i prossimi argomenti che dovranno essere affrontati sono l'Assistenza sanitaria, gli Inquadramenti, i Circoli ricreativi e la Previdenza complementare.

Tutte materie che assumono particolare rilevanza proprio in riferimento alla loro portata sotto il profilo sociale e dell'aggregazione tra il personale oppure, soprattutto nel caso degli inquadramenti, alla fidelizzazione dello stesso all'azienda. In tale ambito dovrà inoltre avviarsi la trattativa per la definizione del Premio aziendale riferito allo scorso anno, il cui esito sarà un ulteriore segnale dell'intenzione aziendale di riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori un congruo riconoscimento per l'impegno con cui hanno sostenuto il processo di fusione e contribuito a realizzarlo.

Nei prossimi mesi si apre quindi una fase dove, non solo è necessario, ma è

anche possibile, realizzare un salto di qualità nella costruzione del Gruppo Intesa Sanpaolo, che, tra l'altro, si configurerebbe come una importante novità rispetto a precedenti analoghe operazioni di fusione.

Per raggiungere questo obiettivo è indispensabile che l'Azienda si apra a un confronto con le Organizzazioni sindacali capace di considerare le materie in discussione, non solo e non tanto per la loro funzionalità organizzativa e sostenibilità economica, ma per il valore sociale che rivestono e per il loro potenziale nella costruzione tra le lavoratrici e i lavoratori di un reale e condiviso senso di appartenenza alla nuova realtà.

Le foto presenti su Uilca IS sono state scaricate da Internet (a esclusione di quelle di nostra proprietà), e quindi valutate di pubblico dominio.

Sommario

pag 2

Editoriale

pag 3

Una Cassa sanitaria per tutti

pag 4-5

L'attualità dell'Otto marzo

Intesa Sanpaolo, arrivano le pagelle

pag 6

L'angolo legale

pag 7

La storia del contratto collettivo.

Seconda parte

redazione@uilcaintesasnpaolo.it

Una Cassa sanitaria per tutti

Tra i prossimi impegni la costituzione di un'unica struttura del Gruppo Intesa Sanpaolo

La trattativa per la realizzazione di una Cassa sanitaria in grado di fornire assistenza a tutto il personale di Intesa Sanpaolo sarà uno dei principali argomenti, insieme a Inquadramenti, Circoli ricreativi e Previdenza complementare, che caratterizzeranno il prosieguo del percorso di armonizzazione delle norme esistenti nei due Gruppi, prima della fusione.

Questa materia costituisce, con le altre, e probabilmente più delle altre, quella con maggiore rilevanza sul piano sociale e dell'aggregazione tra le lavoratrici e i lavoratori di diverse provenienze. Per la Uilca rappresenta quindi un punto di fondamentale importanza nella costruzione di Intesa Sanpaolo e, al suo interno, di un condiviso senso di appartenenza all'azienda da parte di tutto il personale. E' certo che i problemi da affrontare per definire una struttura di assistenza sanitaria in tutto il Gruppo Intesa Sanpaolo sono molti e meritano opportuni approfondimenti, in particolare per quanto riguarda la loro sostenibilità sotto il profilo economico. Al momento, quella che sotto questo aspetto pare avere più difficoltà è la Cassa sanitaria dell'ex Gruppo Intesa, che negli ultimi anni è riuscita a garantire un'adeguata assistenza ai suoi associati, sopperendo ai disavanzi di bilancio con le rendite dei patrimoni portati in dote dalle strutture esistenti precedentemente in Cariplo e Comit.

Ora questa fase va però superata trovando soluzioni, che garantiscano un equilibrio strutturale della Cassa ex Intesa e favoriscano una proficua unificazione con quella operante a favore del personale ex Sanpaolo, per costruire una struttura funzionale a tutto il nuovo Gruppo. Al riguardo diventa fondamentale l'atteggiamento con cui l'Azienda vorrà affrontare la



soluzione di questo passaggio, nel cui ambito ha l'occasione per dimostrare la sua reale intenzione di coinvolgere in modo effettivo tutto il personale nel progetto di fusione tra Intesa e Sanpaolo e nel suo futuro. In questa logica la nuova Cassa rappresenterà un momento di forte aggregazione se corrisponderà ai principi mutualistici e sociali, che hanno caratterizzato le storie dell'assistenza sanitaria in tutte le ex banche oggi confluite nel Gruppo Intesa Sanpaolo.

La Uilca ritiene indispensabile la definizione di una Cassa in grado di fornire un servizio efficiente a tutto il personale di Intesa Sanpaolo, senza dimenticare le fasce più deboli, i lavoratori mono reddito, gli associati con familiari a carico e i pensionati.

In particolare, va ribadita la logica di solidarietà generazionale, che consente di mantenere nella Cassa le lavoratrici e i lavoratori che hanno lasciato il servizio attivo, i quali in passato hanno contribuito a mantenere in vita un'assistenza sanitaria di cui statisticamente si saranno poco giovati quando erano in azienda, favorendo però il sostegno a chi era allora più anziano. Soprattutto in un momento come l'attuale, in cui Intesa Sanpaolo vede l'ingresso di

oltre 2 mila nuovi assunti, che possono alimentare questo processo virtuoso, sarebbe incomprensibile un atteggiamento aziendale che non lo volesse favorire e consolidare.

La sostenibilità economica di questi obiettivi deve quindi essere un impegno di tutti e la Uilca è consapevole dell'importanza della sfida che attende le lavoratrici e i lavoratori, le Organizzazioni sindacali e Intesa Sanpaolo, ma è pronta a confrontarsi con spirito costruttivo, nella consapevolezza che nessuna formula sia migliore di altre, ma che l'unica struttura utile sia quella che meglio si adatta alla nuova realtà aziendale. In tale contesto la Uilca non è però disponibile a derogare dai principi sociali, che devono guidare l'istituzione e il mantenimento di una Cassa sanitaria a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

Una posizione peraltro coerente, non solo con quelle sempre sostenute a livello di comparto del credito, ma anche con l'impegno a livello confederale per soluzioni a favore dell'equità e della crescita sostenibile, di cui la condivisione del Protocollo sul Welfare, approvato alla fine dello scorso anno, è solo l'ultima dimostrazione.

F. F.

L'attualità dell'Otto marzo

Ipotetico dibattito sulla necessità di una ricorrenza che quest'anno celebra il centesimo anniversario

di Flavia Castiglioni
e Fulvio Furlan

L'Otto marzo nasce per non dimenticare la tragedia di decine di lavoratrici morte nell'incendio della loro fabbrica, esattamente 100 anni fa: il padrone le teneva chiuse a chiave, lavoravano più di 12 ore al giorno, molte di loro erano giovanissime. E' passato un secolo da allora e queste storie, anche se in misurata ridotta, purtroppo si ripetono ancora, soprattutto, ma non solo, in paesi dove i diritti civili e umani non sono una realtà scontata e rispettata. Nel tempo l'Otto marzo, come il Primo maggio, è diventato un momento di celebrazione e di riflessione, collocato in una società in cui le donne - entrate in massa nel mondo del lavoro - cominciarono a richiedere il riconoscimento degli stessi diritti e della stessa retribuzione. Oggi l'Otto marzo ci ricorda quindi la lunga marcia e la grande fatica fatta dalle donne, che dagli anni '70 a oggi hanno conquistato tutta una serie di diritti e di previsioni legislative, che le hanno portate all'affermazione della parità prima e alla rivendicazione delle pari opportunità poi, nel lavoro, nella famiglia e nella società.

Un secolo di emancipazione femminile, soprattutto nel mondo occidentale, nel quale sono stati fatti progressi enormi, quindi viene da chiedersi se ha ancora senso una Giornata della Donna...



Il ventunesimo secolo vede un mondo nel quale le pari opportunità sono ancora da realizzare, giorno per giorno. Le donne sono sempre più presenti in tutte le professioni, ma poche raggiungono livelli dirigenti e le loro retribuzioni sono più basse del 20%, a parità di ruolo e anzianità, rispetto a quelle dei colleghi uomini. Il tasso di occupazione femminile in Italia è ancora al 46%, il penultimo in Europa (dato 2008), mentre la percentuale crolla di 20 punti nelle fasce di età over 45. E la fine della carriera coincide con la maternità. Ci si preoccupa per il limitato incremento delle nascite, ma si fa molto poco per permettere alle donne di conciliare il doppio ruolo di lavoratrici e di madri. Nelle famiglie i modelli e i ruoli si stanno modificando con estrema lentezza, nonostante una buona legislazione, che

ha aperto spazi anche ai padri lavoratori: in Italia la percentuale di uomini che si occupano dei figli piccoli o dei genitori anziani ha ancora lo zero davanti. La presenza femminile nel nostro parlamento è a livelli inferiori a quella di molti paesi che definiamo del *terzo mondo*. La televisione e la pubblicità continuano a presentare un'immagine della donna patinata, *bella e oca*, che offende e sminuisce, oltre che produrre falsi modelli. Ogni giorno si raccontano storie del terrore, di donne picchiate e violentate, e la violenza è spesso all'interno della famiglia.

D'accordo. Ma mantenere una giornata come ricorrenza rischia di richiamare, proprio da parte delle donne, una condizione minoritaria che non ha alcuna ragione di esistere.

Il problema è che le conquiste raggiunte in tanti anni sono sempre, o perlomeno ciclicamente, poste in dubbio. E' di questi mesi l'attacco alla autodeterminazione delle donne, al loro diritto di decidere di se stesse e del proprio futuro. Un vero e proprio *fuoco di fila* pretestuoso e pericoloso, a cui sono sottoposte da destra e da sinistra, dalle istituzioni e dalla chiesa. Un tentativo di repressione, che ci riporta indietro di decenni, rispetto alla quale le donne non possono e non vogliono restare in silenzio.

Lo so, questo è un passaggio delicato, ma credo resti il dubbio per cui ricorrenze come l'Otto marzo siano il





messaggio che le donne stesse non abbiano la convinta consapevolezza di avere effettivamente acquisito diritti sanciti, ma che ritengono debbano sempre rivendicare.

E' evidente che per le donne, come da sempre sostiene la Uilca, deve essere **Otto marzo tutto l'anno**, ma il percorso per raggiungere questo obiettivo non è ancora ultimato. E non sono le donne a non essere consapevoli di avere conquistato le posizioni degli uomini o che a loro competono. E' la società a ricordarglielo quotidianamente, soprattutto sul posto di lavoro, dove troppo spesso, per fare carriera, non solo devono essere ampiamente migliori degli uomini,

ma i loro meriti sono riconosciuti se *si comportano da uomini*.

Quindi, sotto il profilo ideale, possiamo concordare sul fatto che l'obiettivo sia quello di arrivare a non aver più bisogno dell'Otto marzo, ma anche che oggi non esistono ancora le condizioni che lo consentono.

Purtroppo è così. L'Otto marzo è quanto mai necessario: per ricordare a tutte le donne, e in particolare alle più giovani, **che non bisogna mai abbassare la guardia**. Le conquiste legislative e contrattuali sono centrali e importanti, ma vanno difese giorno per giorno e ancora oggi devono contenere previsioni a tutela e promozione delle pari opportu-

nità. Il rischio maggiore è proprio quello di dare per scontato di vivere in un mondo nel quale **il più è stato fatto**, respingendo la responsabilità e il coinvolgimento, che invece riguardano sempre tutte e tutti noi. L'Otto marzo, come altri momenti simili, serve dunque anche a questo: a rinnovare e ribadire il nostro impegno. L'impegno a mantenere i diritti acquisiti e a conquistare nuovi spazi, coerenti con il cambiamento della storia e delle persone. Non dimenticando mai che la Giornata della Donna è un momento della memoria mondiale e le conquiste raggiunte riguardano comunque una percentuale limitata delle donne dei diversi continenti.

Le immagini di questo servizio sono le vignette create da Ellekappa per la Uilca e il suo Dipartimento Politiche di Pari Opportunità, che per la Giornata della Donna verranno distribuite su supporti magnetici a tutte le iscritte.

Intesa Sanpaolo, arrivano le pagelle

di Deborah Diana

E' proprio vero che gli esami non finiscono mai. Così anche le lavoratrici e i lavoratori di Intesa Sanpaolo sono di fronte alle pagelle del primo quadrimestre. E' partito lo scorso 11 febbraio, e si concluderà in aprile il processo aziendale di valutazione del personale denominato PERCORSI. Una parola che, oltre il suo significato, rappresenta per Intesa Sanpaolo anche l'acronimo di PERsone, COMpetenze, Risultati, Sviluppo, Innovazione. Con l'avvio delle procedure i lavoratori hanno quindi iniziato a porsi le domande che frullano in testa a qualsiasi studente al momento di ricevere la pagella. Quante insufficienze (di budget) dovremo recuperare? Ce la faremo a superare l'anno con tutti i voti sopra il sei, per poter meritare la promozione? In realtà sotto al quattro, che è il voto mi-

nimo necessario per concorrere al sistema incentivante individuale. E nel caso non arrivassero i soldi, cosa faremo? Magari un Prestintesa, così ci portiamo avanti con gli obiettivi per l'anno prossimo. Quante volte abbiamo sentito frasi tipo: "E' bravo, ma non si applica", "Potrebbe fare di più", ma quell'epoca sembra finita una volta terminati gli studi, quando si è pensato "Finalmente vado a lavorare!!!", convinti che bastasse essere competenti, professionali, fidati e responsabili. Allora però non era ancora iniziata l'era del consumismo a scapito del valore, della velocità a scapito della perfezione e del tutto e subito a scapito della fidelizzazione.

Adesso tutto è cambiato e non importano gli studi fatti, le doti e le potenzialità, le capacità di sintesi e di visione del sistema, l'apertura intellettuale e la volontà.

Conoscenze e professionalità non sembrano così rilevanti e quanto si è venduto supera per importanza il come e la capacità di coinvolgere il cliente. Non è un problema solo di Intesa Sanpaolo, sia chiaro, è il sistema che pare impazzito e insegue una chimera, che altri hanno ormai abbandonato perché inefficace a produrre sviluppo e ricchezza. Ma qui da noi, figli di San Tommaso, ancora non ci siamo arrivati! Allora buona pagella care lavoratrici e cari lavoratori, perché magari è il sindacato, come al solito, secondo qualcuno, a essere pessimista, perché Intesa Sanpaolo sostiene che con PERCORSI non giudicherà solo i risultati, ma si baserà soprattutto su parametri che riguardano la qualità delle prestazioni. Speriamo.

In ogni caso la Uilca è pronta ad ascoltarvi e a tutelarvi.

Riscatto laurea: importanti novità dal 1° gennaio 2008

Con la legge di riforma del Welfare (24 dicembre 2007 n. 247) sono state introdotte importanti novità nel settore previdenziale. Di particolare interesse per i lavoratori più giovani sono le nuove disposizioni in materia di riscatto della laurea, che rendono tale possibilità più conveniente sia sotto il profilo previdenziale sia sotto quello economico.

Esaminiamo i punti salienti della nuova normativa:

1) Gli anni riscattati sono totalmente computabili ai fini dell'anzianità richiesta per la pensione contributiva (prima non lo erano), quindi i periodi di studio per il conseguimento dei titoli universitari, una volta riscattati, saranno considerati utili ai fini del raggiungimento dei requisiti di contribuzione (35 o 40 anni) e non solo ai fini della misura della pensione, anche per coloro che sono destinatari

del sistema contributivo, per cui si riduce l'attività lavorativa di un periodo pari a quello riscattato.

2) E' consentito il pagamento rateale del riscatto fino a un massimo di 10 anni, ossia 120 rate mensili, senza l'aggiunta di interessi (precedentemente si consentiva il pagamento rateale fino a 5 anni, con la maggiorazione degli interessi al tasso legale, a oggi pari al 3%).

3) La domanda di riscatto può essere presentata anche prima dell'inizio dell'attività lavorativa (precedentemente occorreva aver versato almeno un contributo obbligatorio). In questo caso il contributo per ogni anno da riscattare è pari all'importo derivante dall'applicazione dell'aliquota contributiva delle prestazioni pensionistiche per i lavoratori dipendenti (33%) al minimale imponibile per artigiani e commercianti (Euro 13.598

per l'anno 2007). A titolo di esempio, un neolaureato che intenda riscattare la laurea, pagherà 4.487 euro per ogni anno di riscatto ($13.598 \times 33\%$).

4) Dal punto di vista fiscale l'onere continua a essere dedotto dall'interessato, ma con la nuova legge, nel caso in cui il soggetto sia privo di reddito tassabile o fiscalmente a carico, l'onere è detraibile nella misura del 19% dell'imposta dovuta dalle persone di cui egli risulti fiscalmente a carico (a esempio i genitori).

Occorre infine evidenziare come le nuove disposizioni migliorative si applicano esclusivamente per le domande presentate dal 1° gennaio 2008. Per un lavoratore che abbia già presentato domanda di riscatto della laurea, non ancora definita dall'Amministrazione, è quindi consigliabile rinunciare alla vecchia domanda e presentarne una nuova.

Distinzione tra trasferta e trasferimento

In linea di principio la trasferta si caratterizza per lo spostamento temporaneo del lavoratore a seguito di fatti occasionali e contingenti, che attengono a decisioni del datore di lavoro, mentre il trasferimento è il definitivo spostamento di un dipendente da una determinata sede di lavoro a un'altra. L'elemento distintivo, che contraddistingue la trasferta rispetto al trasferimento, è il permanere di un legame funzionale del dipendente con l'originaria unità

di provenienza. La lunghezza del periodo dello spostamento del lavoratore, quindi, non è di per sé sufficiente a determinare la fattispecie del trasferimento, come sancito dalla Corte di Cassazione (Sent. n. 6240/2006, n. 14470/2001 e n. 9744/2002), ma uno degli aspetti da considerare, in relazione a quello determinante del legame con la precedente sede di lavoro. Questo orientamento è stato indirettamente confermato da un'altra sentenza, con

la quale la Suprema Corte, pur in presenza di un'assegnazione per un lungo periodo ad altra unità operativa, ha precisato che si trattava di un effettivo trasferimento, e non era quindi dovuta l'indennità di trasferta, motivando la sua decisione non sulla lunghezza del periodo in cui il lavoratore era stato spostato, ma sulla base di circostanze che dimostravano non esserci più alcun legame e collegamento con la precedente sede di lavoro.

www.uilcaintesasanpaolo.it

per comunicare con noi:

redazione@uilcaintesasanpaolo.it

La funzione normativa del contratto collettivo di diritto comune

La firma dell'accordo nazionale nel mondo del credito è l'occasione per ripercorrere la storia di uno strumento fondamentale per la vita delle lavoratrici e dei lavoratori

di Giacomo Gerlin

Il contratto collettivo si colloca, secondo i principi del nostro ordinamento, nell'area dell'autonomia privata. Non è soggetto a particolari requisiti di forma e viene pertanto annoverato nell'area dei contratti atipici, ex art. 1322 comma 2 Codice Civile e, in quanto tale, è soggetto alla disciplina sui contratti in generale. La funzione caratteristica del contratto collettivo è quella normativa, ossia quella di predeterminare il contenuto dei contratti individuali e di stabilire i minimi di trattamento economico, ma con due peculiarità: a) una delle parti – quella che rappresenta i lavoratori – è necessariamente un soggetto collettivo; b) predetermina, non solo il contenuto dei futuri contratti individuali, ma modifica anche il contenuto di quelli in corso al momento della stipulazione. Proprio per questi motivi il contratto collettivo dispiega immediatamente efficacia nei confronti dei singoli lavoratori iscritti al sindacato stipulante. Il contratto collettivo, dalla caduta dell'ordinamento corporativo, è stato ed è tuttora considerato dalla prevalente giurisprudenza un atto negoziale con le caratteristiche principali dei contratti privati.

D'altra parte, mancando una normativa di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, la disciplina del contratto collettivo è stata necessariamente rinvenuta nelle disposizioni del Codice Civile in materia di contratti in genere e questo spiega perché il contratto collettivo venga definito contratto collettivo “di diritto comune” (e non di diritto pubblico, o amministrativo). La giurisprudenza ha ripetutamente affermato che l'efficacia soggetti-

va del contratto collettivo si estende anche ai rapporti tra datori di lavoro iscritti alle organizzazioni datoriali stipulanti e lavoratori non iscritti al sindacato.

Quando invece accade che sia il datore di lavoro non iscritto all'associazione datoriale stipulante a non voler applicare i livelli retributivi previsti dal contratto collettivo, una giurisprudenza altrettanto consolidata affida al giudice, in caso di controversia avviata dal lavoratore, il compito di determinare la retribuzione sufficiente e cioè i minimi di trattamento economico, adottando come parametro di riferimento il vigente contratto collettivo e la retribuzione da questo prevista. È dunque il provvedimento del giudice (sentenza fondata sul contratto collettivo in essere) a costituire titolo in base al quale il lavoratore ottiene che la retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro sia comunque sufficiente.

Può accadere il caso in cui l'applicazione del nuovo contratto collettivo venga rifiutata dai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato o iscritti a un sindacato dissenziente, perché il testo prevede trattamenti peggiorativi rispetto a quelli regolamentati dal contratto collettivo ormai scaduto. In questi casi il lavoratore non può pretendere la conservazione del trattamento pregresso previsto dal precedente contratto. Una pretesa di questo genere si fonda sulla tesi dell'incorporazione nel contratto individuale del contratto collettivo non più in vigore, tesi non accolta in Italia dalla giurisprudenza (infatti in Italia esiste una contrattazione di secondo livello). Pertanto o i lavoratori dissenzienti

hanno la forza contrattuale di stipulare un contratto collettivo diverso, o il singolo lavoratore riesce a ottenere dal proprio datore di lavoro un trattamento più favorevole a livello individuale o, ancora, il giudice – in assenza di una disciplina collettiva in vigore per i dissenzienti – è tenuto ad applicare il trattamento minimo previsto dalla legge. Oppure il giudice potrà utilizzare come parametro di riferimento il contratto collettivo in vigore, peraltro contestato dai lavoratori in questione. Un problema non facilmente risolvibile è costituito dalla difficoltà di individuare una norma come l'articolo 2077 del Codice Civile, quale base su cui fondare la inderogabilità in pejus del contratto collettivo da parte del contratto individuale in termini di efficacia reale (cioè tenendo conto della sovra-ordinazione del contratto collettivo su quello individuale). L'articolo 2077 infatti regolamentava i rapporti fra contratto corporativo – qualificato come atto di legge – e contratto individuale.

La giurisprudenza continua ad applicare l'articolo 2077 anche al rapporto fra contratto collettivo e contratto individuale, perché le soluzioni approntate da quella norma del Codice Civile – cioè la sostituzione automatica delle clausole peggiorative e la salvaguardia di quelle più favorevoli del contratto individuale rispetto a quelle del contratto collettivo – non sono garantite da alcuna altra disposizione e tanto meno dalle ricostruzioni che la dottrina si è sforzata di produrre. Il contratto collettivo è sotto-ordinato alla legge e tale sottoordinazione comporta l'inderogabilità in pejus della norma di legge da parte del con-

tratto collettivo e la nullità delle clausole contrattuali difformi o peggiorative della norma di legge.

Esistono anche una serie di integrazioni che la legge opera con le norme contrattuali, come si evince da molti esempi: accordi stipulati come esito dell'espletamento di "procedure di consultazione sindacale disciplinate dalla legge", oppure sulla base del "rinvio della legge alla contrattazione collettiva". Anche in questi casi però gli accordi hanno una funzione gestionale o regolamentare delegata dalla

legge e non hanno una funzione normativa diretta come la legge stessa.

In altri casi il legislatore ha superato anche il tradizionale principio del favor in base al quale il contratto collettivo dovrebbe contenere clausole sempre più favorevoli rispetto alle norme di legge. Il superamento del principio del favor può essere riscontrato nella legge 31 marzo 1977 n. 91 che fissava dei "tetti" addirittura alla contrattazione collettiva. In particolare il legislatore ha introdotto dei limiti massimi di trattamento invalicabili

dall'autonomia collettiva, compressa, con riferimento al contenuto, non solo degli accordi futuri, ma anche di quelli già conclusi. Furono così stabilite l'abolizione delle scale mobili anomale e l'eliminazione dei punti di contingenza scattati dopo il 31 gennaio 1977 dalla base di calcolo dell'indennità di anzianità.

...ma questa è un'altra storia.

*Nella prossima puntata:
contratto nazionale di categoria, contratti aziendali e usi.*

Segnaliamo alcune proposte di viaggio con condizioni particolarmente vantaggiose per gli iscritti UILCA del Gruppo Intesa Sanpaolo

GRAFFITI SOTTO LA LENTE

di Società Italiana Vacanze S.r.l.

Propone: Sud Africa dal 14 al 22 Giugno 2008

Quota individuale in camera doppia **Euro 1.545,00**

Il tour comprende la visita della regione di **MPUMALANGA** (Panorama Route, Blyde River Canyon, Three Rondavels, Bourke's Luck Potholes e Pilgrim's Rest, del **PARCO KRUGER** e di **CAPE TOWN** (Table Mountain, Cape Point, Simonstown e Kirstenbosch)

Possibilità di estensione del tour con visita alle Cascate Vittoria e al Parco Chobe

FANTOURS SRL

Propone: Tour a Cuba dal 13 al 23 Aprile 2008

Quota individuale in camera doppia **Euro 1.670,00**

Cultura – Tradizioni - Mare

In questo tour storia e cultura si fondono da occidente a oriente dove alle sconfinite piantagioni di canna da zucchero delle province agricole si alternano gli splendori architettonici delle città coloniali. Sorprendente l'unione del barocco cubano con le influenze neoclassiche francesi, del Liberty e del Decò di inizio secolo, con l'imponente architettura nordamericana e sovietica degli edifici pubblici dell'Avana.

Il tour comprende la visita di **AVANA, VINALES, CIENFUEGOS, TRINIDAD, CAYO BLANCO** e soggiorno mare a **VARADERO**

Per informazioni, programma di viaggio dettagliato e prenotazioni contattare:

ZIZZA Rocco 3476691417 - DE SIMONI Gianni 3402742044